N° 456091

Me S... (Liquidateur judiciaire de la société IOC PRINT)

N° 456332

Société TUI FRANCE

4^{ème} et 1^{ère} chambres réunies

Séance du 11 octobre 2023

Lecture du 31 octobre 2023

CONCLUSIONS

M. Jean-François de MONTGOLFIER, Rapporteur public

1° Dans une lettre adressée en avril 1936 à un directeur d'usine, la philosophe Simone Weil s'indignait de la manière dont s'opère la désignation des ouvriers licenciés en cas de réduction des effectifs et, en particulier de la puissance dont l'employeur était alors investi à cette fin et de ses effets délétères sur les ouvriers : *« n'y aurait-il pas, écrivait-elle, moyen d'établir n'importe quel autre criterium non soumis à l'arbitraire, charge de famille, ancienneté, tirage au sort ou combinaison des trois ? Cela comporterait peut-être de graves inconvénients, je n'en sais rien ; mais je vous supplie de considérer quels avantages moraux en résulteraient pour ces malheureux placés dans une si douloureuse insécurité... »*¹.

Ce moyen, ce criterium, ce sont les critères d'ordre qui, après une vaine tentative du Gouvernement Chautemps en janvier 1938, sont entrés dans le droit du travail par une ordonnance du 24 mai 1945² qui en imposa le principe dans le but, selon l'exposé des motifs, d'*« éviter des décisions arbitraires à la fois de la part des employeurs et de la part des organes chargés de contrôler les licenciements »*.

L'article L. 1233-5 du code du travail dispose aujourd'hui que lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Ce même article énonce les quatre critères qui doivent notamment être pris en compte : charges de famille, ancienneté, situation sociale et qualités professionnelles.

Les deux affaires qui viennent d'être appelées vous permettront d'apporter des précisions sur le contrôle que l'administration doit exercer avant d'homologuer un document unilatéral fixant les critères d'ordre d'un grand licenciement économique et, indirectement, sur les obligations qui s'imposent à l'employeur en cette matière.

- Dans la première affaire, le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) de l'entreprise IOC Print alors en redressement judiciaire, prévoyait, dans le cadre d'un plan de cession, le licenciement

¹ S. Weil, La condition ouvrière, Folio Essais, 2002, p. 240.

² Ordonnance n° 45-1030 du 24 mai 1945 relative au placement de 3 travailleurs et au contrôle de l'emploi.

des 30 salariés dont l'emploi n'était pas repris. Saisi par huit salariés, le tribunal administratif de Melun a annulé la décision d'homologation et le liquidateur judiciaire de la société vous saisit d'un pourvoi contre l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris rejetant son appel.

- Dans la seconde affaire, l'Unité économique et sociale TUI, membre du groupe du même nom, un des leaders mondiaux du voyage de tourisme, s'est engagée dans une réorganisation impliquant notamment la fermeture ou la cession de toutes les agences de voyage. Le PSE prévoyait un nombre maximal de 599 licenciements pour une entreprise qui en employait plus de 900 au début de l'année 2020. La société TUI France vous saisit en cassation de l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Versailles ayant annulé l'homologation du document unilatéral.

Dans les deux arrêts attaqués, les motifs de l'annulation prononcée, quoi que différents, mettent en cause les critères d'ordre des licenciements.

Il ressort d'un bilan diffusé par le ministère du travail à l'occasion des 10 ans de la loi de sécurisation de l'emploi³, que les moyens touchant aux catégories professionnelles et aux critères d'ordre figurent parmi ceux qui sont les plus souvent invoqués à l'appui des contentieux portés devant le juge administratif et qu'ils constituent le principal motif d'annulation.

Le sujet des critères d'ordre peut apparaître mineur et d'une certaine aridité technique et ce d'autant plus qu'il ne s'agit pas ici de construire un régime juridique *ex nihilo* mais d'apporter de fines précisions à un cadre qui a déjà nourri une abondante jurisprudence, celle de la Cour de cassation d'abord puis la vôtre.

Si nous avons introduit ces conclusions en rappelant l'indignation morale de la philosophe célèbre notamment pour avoir éprouvée elle-même la condition ouvrière, c'est afin de rappeler les enjeux de justice sociale qui sous-tendent ces questions juridiques et pratiques.

2. Le licenciement économique est défini comme celui qui est fondé sur des motifs « non inhérents à la personne du salarié »⁴ ce qui signifie que l'employeur désigne les emplois qu'il supprime mais il ne choisit pas lui-même les salariés qu'il licencie. Dès lors que, dans une même catégorie professionnelle, le nombre des salariés employés excède le nombre des licenciements projetés⁵ et qu'il y a donc lieu d'opérer un choix, l'employeur doit mettre en

³ « [10 ans après la loi sur la sécurisation de l'emploi](#) » Les chiffres clés des PSE, 1^{er} juin 2023, Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion.

⁴ L. 1233-3 du code du travail.

⁵ *A contrario* pour le licenciement de tous les salariés (Soc, 14 janvier 2003, n° 0045-700) ou lorsqu'un salarié est seul dans sa catégorie professionnel (Soc 15 janvier 2003, 00-44930), il n'y a pas lieu à application des critères d'ordre ; CE, 10 octobre 2018, [*PSE du Crédit Lyonnais*], n°395280, T.

place une procédure qui conduira, selon des critères objectifs et vérifiables, à classer les salariés pour désigner ceux qui seront licenciés, lesquels ne sont pas nécessairement ceux qui occupaient les emplois supprimés.

Précisons, d'abord que l'obligation qui s'impose à l'employeur de recourir aux critères mentionnés par l'article L. 1233-5 ne s'impose qu'en l'absence de convention ou accord collectif qui en choisirait d'autres (ce qui inclut un accord majoritaire de PSE). Par suite, c'est seulement à l'occasion de la demande d'homologation d'un document unilatéral de l'employeur que l'administration doit exercer le contrôle dont nous vous entretenons aujourd'hui.

Précisons, ensuite que le PSE ne constitue qu'un projet de licenciement collectif qui en fixe le cadre et non l'acte par lequel les salariés sont licenciés. La loi de sauvegarde de l'emploi a confié à l'administration le soin de contrôler le document unilatéral mais non les conditions de son application par l'employeur. Les litiges nés à l'occasion des conditions de mise en œuvre du PSE demeurent de la compétence soit du juge du licenciement (c'est-à-dire, sous réserve des salariés protégés, le juge judiciaire) soit uniquement du juge judiciaire. La compétence exclusive du juge judiciaire dans l'exécution du PSE vaut notamment⁶ pour la mise en œuvre des critères d'ordre. La mauvaise application de ces critères ouvre aux salariés licenciés le droit d'obtenir non pas une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais des dommages et intérêts pour violation de l'article L. 1233-5 (Soc., 7 février 1990, n° 87-42.383, Bull). C'est d'ailleurs la raison pour laquelle, même pour les salariés protégés, vous jugez que le moyen tiré de la mauvaise application des critères d'ordre ne peut utilement être invoqué devant le juge administratif (9 juin 2010 *M. B...* n° 315538 C ; 29 décembre 2000 *société Suturex*, 206918 C⁷).

Cette précision quant à l'office de l'administration, lorsqu'elle homologue un document unilatéral fixant un PSE et, par voie d'extension, quant à l'office du juge saisi d'un recours contre la décision d'homologation, vous conduira d'emblée à faire faire droit au deuxième moyen du pourvoi soulevé par la société TUI.

En effet, tout en relevant que le PSE prévoyait que les critères d'ordre s'appliqueraient au sein d'une même catégorie professionnelle sur les postes situés au sein de la même zone d'emploi (ce qui correspond à l'exigence prévue par l'article L. 1233-5), la CAA de Versailles a jugé qu'en « *ne faisant pas application* » des critères d'ordre au niveau de la zone d'emploi lors de

⁶ Également pour les risques professionnels : TC, 8 juin 2020, *Syndicat CGT Alstom Grid Villeurbanne*, n°C4189, B.

⁷ Voir également : Cass. Soc. 9 juillet 2003 *T...* n° 01-40016, inédit au B et 25 octobre 2006 *société Impress Métal Packaging* 05-40365, Inédit au B.

la mise en œuvre du PSE mais au niveau de chaque agence transférée de l'entreprise, l'employeur avait méconnu les dispositions de cet article. La Cour s'est ainsi fondée sur les conditions d'application des critères d'ordre et non sur les critères d'ordre définis par le document unilatéral. Certes, dès avant l'homologation, l'employeur avait annoncé qu'il procéderait à une application plus ciblée des critères d'ordre dans les agences transférées mais cette question relevait de la mise en œuvre et non de la définition des critères d'ordre. Si des salariés licenciés estiment que leur désignation a procédé d'une application des critères d'ordre qui méconnaît le périmètre prévu par la loi et rappelé par le PSE, il leur est loisible de saisir le juge judiciaire à cette fin. La Cour a donc entaché sa décision d'erreur de droit en se fondant sur un moyen inopérant devant elle.

L'annulation pour ce motif de l'arrêt de la CAA de Versailles vous conduira à juger qu'il n'y a pas lieu de statuer sur le pourvoi incident présenté par le Comité social et économique et les salariés requérants (6 février 2013, *Centre hospitalier de Châteauroux*, 344188, T). En revanche, dès lors que le délai de trois mois imparti au juge du fond pour statuer a expiré, vous devez régler l'affaire au fond en examinant l'appel qu'ils ont formé contre le jugement du 18 mars 2021 par lequel le TA de Cergy Pontoise a rejeté leur demande d'annulation de l'homologation du PSE⁸.

3. Venons-en à la question qui a justifié l'inscription de ces affaires au rôle de votre séance de jugement : l'appréciation et la pondération des critères d'ordres du licenciement et, en particulier des qualités professionnelles. Sur ce point, votre jurisprudence a fixé déjà quelques grandes lignes qu'il convient ici de rappeler.

Par votre décision du 1^{er} février 2017, *Me C...*, n° 387886 A et T, vous avez jugé qu'au titre du contrôle qu'il doit exercer sur la conformité des critères d'ordre et de leur pondération aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'administration doit vérifier que l'employeur a pris en compte l'ensemble des critères énumérés par l'article L. 1233-5. Elle ne saurait légalement homologuer un document unilatéral qui omettrait un critère ou le « neutraliserait » (par exemple en l'affectant d'une pondération fixe pour tous les salariés). Vous avez toutefois admis une exception à cette interdiction lorsqu'il est établi, de manière certaine, dès l'élaboration du PSE, que dans la situation particulière de l'entreprise et pour l'ensemble des personnes susceptibles d'être licenciées, aucune des modulations légalement envisageables pour le critère d'appréciation en question ne pourra être matériellement mise en œuvre lors de la détermination de l'ordre des licenciements. Cette exception doit s'entendre de manière restrictive ainsi que l'illustre votre décision du 27 janvier 2020, *Sté GM & S*

⁸ CE, Assemblée, 22 juillet 2015, *H...*, n°385816, A §8.

Industry, n°426230, C, qui interdit le recours à un critère neutralisant totalement l'appréciation des qualités professionnelles alors qu'une évaluation était possible.

Par deux décisions du 22 mai 2019, *M. L... e.a* (413342) et, *Association Coallia*, (418090 et 418129, B) vous avez précisé et illustré cette jurisprudence s'agissant de l'appréciation des qualités professionnelles.

Dans la première affaire, le juge du fond avait admis la légalité de l'homologation d'un PSE d'une entreprise dépourvue de tout système d'évaluation de salariés, et qui fondait l'évaluation des qualités professionnelles sur les primes d'assiduité. Dans la seconde, la Cour avait au contraire refusé que l'évaluation des qualités professionnelles se réfère au seul nombre d'absences injustifiées alors qu'il existait dans l'entreprise un processus d'évaluation professionnelle des salariés. Vous avez jugé, sur les deux pourvois, que les arrêts n'étaient pas entachés de dénaturation.

Malgré le contrôle restreint en cassation, cette jurisprudence donne à voir la conciliation entre l'ambition de privilégier les critères les mieux à même d'apprécier les qualités professionnelles (l'évaluation des salariés), et le pragmatisme qu'impose une situation de fait qui ne permet que très imparfaitement d'atteindre cet objectif.

Comme le résumait l'adjointe au DGEFP dans un entretien récemment publié à la Semaine sociale : « *s'agissant du critère des qualités professionnelles, le système d'évaluation est incontournable. Or ce système est généralement incomplet, imparfait, voire inexploitable.* »⁹

Les conditions d'application du critère d'appréciation des qualités professionnelles soulèvent d'autant plus d'interrogations qu'outre les difficultés pratiques de sa mise en œuvre, ce critère fait l'objet d'une certaine méfiance. Il est le plus difficile à « objectiver » et l'employeur peut être suspecté de l'utiliser pour cibler certains salariés. En outre, l'évaluation des salariés peut-être un point de crispation du dialogue social dans l'entreprise.

Précisons qu'aucune exigence légale n'impose à l'employeur de mettre en place un entretien d'évaluation des salariés même si des dispositifs de GRH ou de GEPEC (y compris légaux) ne peuvent être mis en œuvre sans une telle évaluation¹⁰.

Par suite, de nombreuses questions sont soulevées par les praticiens : Y a-t-il un seuil de déficience du système d'évaluation de l'entreprise (par exemple la proportion de salariés non évalués) au-delà duquel l'employeur serait fondé à l'écarter pour lui substituer des critères subsidiaires plus frustrés, tels que l'absentéisme ? Est-il possible de réaliser en urgence une

⁹ « Les réorganisations sous le regard de la DGEFP », entretien avec Rachel Becuwe, *Semaine sociale Lamy*, 4 sept. 2013, n° 2057, p. 7

¹⁰ Magali Roussel, « Evaluation du salarié », *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, avril 2021, § 38 sqtem.

évaluation de salariés qui ne l'ont pas été afin de combler ces déficiences ? certains critères subsidiaires à l'évaluation sont-ils préférables à d'autres ?

Il nous semble que vous ne pourrez répondre à ces questions et ce, pour deux motifs, l'un de fait, l'autre de droit. Le premier tient à la très grande diversité des situations dans les entreprises qui ne permet raisonnablement pas de fixer un mode d'emploi général et abstrait. Par exemple, la question de la possibilité de réaliser une évaluation complémentaire en urgence dépend notamment temps dont dispose l'employeur pour le faire, de l'état du dialogue social dans l'entreprise et de l'incidence qu'une telle évaluation des salariés pourrait avoir en termes de risques psychosociaux. Le second motif tient à ce que la définition des indicateurs d'appréciation des critères d'ordre, et leur pondération, relèvent des prérogatives de l'employeur qui dispose, dans le cadre de son pouvoir de direction, d'une large marge d'appréciation à laquelle ni l'administration ni le juge n'ont à se substituer¹¹.

L'administration est certes riche de l'expérience de nombreux PSE et il lui est loisible (comme le permet l'article L. 1233-57-6 du code du travail) de formuler en cours d'élaboration du PSE des observations ou propositions visant à inciter l'employeur à retenir des indicateurs de nature à assurer la meilleure appréciation des critères d'ordre, et notamment celui des qualités professionnelles. Toutefois, au stade de l'homologation du document unilatéral, le contrôle de l'administration, qui, selon l'article L. 1233-57-3 du code du travail, porte sur la légalité des critères d'ordre et de leur pondération, ne consiste pas à rechercher si la solution mise en place par l'employeur est optimale mais si les critères d'ordre et leur pondération ne heurtent pas des exigences légales. En d'autres termes, le contrôle de l'administration est « négatif ».

Le premier temps de ce contrôle a déjà été explicité par vos décisions *Me C...*, *M. Ligne* et *Association Coallia* précitées : il consiste à vérifier que les quatre critères d'ordre sont effectivement mis en œuvre et ne sont ni omis ni neutralisés.

Le second temps du contrôle consiste à vérifier le respect de trois exigences légales.

- La première relève de l'ordre public social : c'est l'interdiction des discriminations. La désignation des salariés licenciés ne saurait être fondée, directement ou indirectement, sur l'un des motifs discriminatoires dont la liste est fixée par l'article L. 1132-1 du code du travail (origine, sexe, mœurs, religion, opinions politiques ou activité syndicale, etc). Pour une discrimination selon l'origine : Cass. Soc. 8 avr. 1992, n° 90-41.276, Bull ;

¹¹ Pour la jurisprudence de la Cour de cassation avant la loi de sécurisation de l'emploi : Soc., 4 décembre 1991, n° 89-45.937, Bull. 1991, V, n° 552 ; Soc., 24 février 1993, n° 91-45.859, Bull. 1993, V, n° 66 ; Soc. 24 septembre 2014, n° 12-16.991, Bull.

- La deuxième relève de l'absence d'arbitraire : il s'agit de vérifier que les indicateurs choisis par l'employeur ne sont pas dépourvus de lien avec les critères qu'ils sont destinés à mettre en œuvre et donc insusceptibles de permettre leur appréciation ;

- Enfin, la troisième vérification porte sur l'absence de ciblage des salariés soit à titre personnel, soit en raison de leur affectation sur un emploi dont la suppression est envisagée : le licenciement économique doit demeurer non inhérent à la personne du salarié.

Sur ces points, le contrôle de l'administration n'est guère différent de celui qu'elle doit exercer sur la définition par l'employeur des catégories professionnelles ainsi que vous l'avez jugé par vos quatre décisions du 7 février 2018 (notamment, *société ALTUGLAS et autres*, n° 403001, A, §10¹²) et cette analogie des contrôles est à tout le moins logique puisque, comme l'exposait Sophie-Justine Lieber dans ses conclusions sur ces décisions, c'est le croisement des catégories professionnelles et des critères d'ordre qui permet d'établir la liste des salariés licenciés.

Les deux affaires appelées vous permettront d'éprouver cette grille d'analyse, en cassation pour le PSE de la société IOC Print, et en appel dans le cadre du règlement du fond pour PSE de l'UES TUI :

- Le système d'évaluation des salariés l'entreprise IOC Print étant totalement défaillant, il a été décidé de recourir, pour l'évaluation des qualités professionnelles, à des indicateurs fondés sur le présentisme calculé en fonction des absences injustifiées et pondéré entre zéro et deux points. Ce n'est pas discuté. Toutefois, dans le but de valoriser les compléments de formation, l'employeur a décidé d'attribuer, quelques soient les catégories professionnelles, trois points supplémentaires aux salariés titulaires du « CACES », le « certificat d'aptitude à la conduite en sécurité » (plus connu sous l'appellation « permis cariste »). Pour juger illégale l'homologation du PSE, la cour administrative d'appel de Paris a estimé que la détention d'un complément de formation est certes de nature à permettre l'évaluation des qualités professionnelles mais à condition que la formation en cause ne soit pas dépourvue de tout lien avec la qualification qu'il s'agit d'évaluer. Or, l'application de cette majoration de points dans toutes les catégories professionnelles, y compris celles dont les fonctions sont étrangères à la conduite de chariots élévateurs a conduit la Cour à juger que cette condition n'était pas réunie. Appliquée hors de certaines catégories professionnelles tels les caristes ou les manutentionnaires, cet indicateur était de nature à y créer un classement des salariés qu'on pourrait qualifier d'arbitraire, d'autant plus que le nombre des points affectés était élevé. La

¹² 399838, *Société Girus et autres*, T ; 407718, *Société AEG Power Solutions*, 409878, *Sté Pentair Valves et Controls* ; pour la discrimination : 403989, *Sté Polymont IT Services*.

Cour n'a pas dénaturé les faits en jugeant que, pour ce motif, le document unilatéral ne pouvait être homologué. Par votre décision 16 avril 2021, *Ministre du travail et Société Bois Debout et autres* (n° 426287,426422 B), vous avez rappelé que les qualités professionnelles s'apprécient « par catégorie professionnelle » et avez jugé qu'un indicateur d'évaluation des qualités professionnelles peut être mis en œuvre au sein d'une seule catégorie professionnelle. Dans l'arrêt attaqué, la CAA de Paris a jugé que, lorsqu'un indicateur n'est pertinent que pour certaines catégories professionnelles, il ne doit pas être utilisé pour les autres et cela ne nous paraît pas critiquable. Voyez, par comparaison, une décision de la Chambre Sociale du 18 janvier dernier jugeant qu'un diplôme en espagnol ne peut servir de critère d'appréciation des qualités professionnelles pour départager deux secrétaires administratives d'un lycée agricole dans la Drôme¹³.

Il est vrai que l'arrêt attaqué censure à tort une « discrimination » mais le terme a été employé dans le sens large qu'on lui reconnaît parfois en droit public (une différence de traitement sans rapport avec son objet) et non au sens étroit du code du travail de sorte que les moyens qui critiquent cette maladresse de plume doivent être écartés et nous vous invitons à rejeter le pourvoi.

* S'agissant de l'UES TUI France – qui seule nous retiendra pour la suite de nos conclusions – l'évaluation des qualités professionnelles a d'abord été envisagée, au cours de la préparation du PSE, en se fondant sur les entretiens d'évaluations des salariés des deux années précédentes. La question s'est toutefois posée du sort des salariés non évalués, soit trop récents dans l'entreprise soit, pour le plus grand nombre, en congé de longue maladie, d'accident du travail, parental ou sabbatique. Le choix a été fait d'appliquer à ces salariés un nombre de points correspondant à la moyenne de tous les autres salariés.

Si vous nous avez suivi, vous ne vous prononcerez pas sur la question de savoir si la proportion de salariés non évalués était ou non trop importante pour que l'appréciation des qualités professionnelles pût se fonder sur les évaluations. En l'espèce, le choix d'appliquer une note moyenne pour ces salariés non évalués n'équivalait pas, à l'échelle de tous les salariés, à neutraliser le critère des qualités professionnelles ; il n'est ni discriminatoire ni arbitraire et il ne permet pas de ciblage. En outre, comme certains représentants syndicaux l'avaient souligné au cours de la procédure d'info-consult, la solution retenue permettait de ne pas pénaliser des salariés dans une situation précaire. On observera que le législateur a recours à un tel critère déterminé en référence à la moyenne constatée chez les autres salariés, par exemple pour calculer la majoration de rémunération d'un salarié au retour d'un congé de maternité¹⁴ ou d'adoption¹⁵ ou pour déterminer l'évolution minimale de la rémunération des délégués syndicaux dont le temps délégation dépasse 30 % de la durée du travail¹⁶.

¹³ Soc., 18 janvier 2023, n° 21-19.675.

Enfin, par une analogie certes un peu plus lointaine mais non dépourvue de tout lien avec cette question, rappelons qu'à l'époque révolue où les candidats à l'ENA pouvaient s'illustrer aussi par leurs performances sportives, vous aviez jugé dans une décision du 19 juillet 1991, *E...*, 106218, A et T, que l'attribution d'une note moyenne aux candidats dispensés de l'épreuve sportive ne méconnaît pas le principe d'égalité.

4. Parmi les autres moyens soulevés en appel sur l'homologation du PSE de TUI France, celui touchant à la définition du périmètre d'application des critères d'ordre mérite encore quelques développements. L'article L. 1233-5 du code du travail interdit à l'employeur de définir un périmètre d'application de ces critères inférieur à la zone d'emploi. Vous avez jugé qu'il appartient à l'administration de contrôler le respect de cette règle lors de l'homologation du document unilatéral (22 mai 2019, *M. D... et autres*, n°407401, 407414, B).

Ces zones d'emploi sont définies par l'INSEE¹⁷. Or, il se trouve qu'en cours d'élaboration du PSE, le 10 septembre 2020, l'INSEE a fait connaître sa nouvelle carte des zones d'emploi qui n'en compte plus que 306 contre 321 dans la carte précédente et les requérants démontraient dans leurs écritures que cet élargissement des zones d'emploi avait pour effet de regrouper certaines agences visées par le projet de licenciement.

Aucune disposition du code du travail ne vient régler cette question mais il nous semble que la solution retenue par le tribunal, jugeant que la carte applicable est celle en vigueur lors de l'engagement de la procédure, mérite d'être confirmée. En matière de licenciement, plusieurs questions déterminantes se trouvent déjà « cristallisées » à la date de l'engagement de la procédure et ce pour des raisons de sécurité juridique qui nous paraissent transposables en l'espèce. Dans les PSE, vous jugez qu'il en va ainsi pour calculer les effectifs de l'entreprise (29 juin 2016, *Mme SS... et autre*, n°389278, A) et la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation est dans le même sens (Soc., 12 juillet 2010, *Sté Ad Majoris*, 09-14.192, Bull. ; Soc., 19 mai 2015, *Sogepierre*, n° 13-26.670, Bull). Vous avez aussi reconnu de telles « cristallisations » en matière de licenciement individuel pour apprécier la qualité de salarié protégé (23 novembre 2016, *TT...*, n°392059, A) ou pour le cadre juridique applicable au reclassement en cas de licenciement pour inaptitude (21 mars 2023, *Q...*, n°453558, B).

On ne saurait donc reprocher à l'employeur de n'avoir pas actualisé la carte des zones d'emploi en cours de procédure d'élaboration du PSE. Précisons qu'en l'espèce, dès lors que

¹⁴ Code du travail, article L. 1225-26.

¹⁵ Code du travail, article L. 1225-44.

¹⁶ Code du travail, article L. 2141-5-1.

¹⁷ En application de l'article D. 1233-2 du code du travail.

la carte agrandissait ces zones, le choix de la cristallisation à la date d'engagement de la procédure ne pourrait conduire à rendre illégale l'homologation d'un PSE qu'un employeur consciencieux et ignorant de ce que vous alliez juger, aurait pris soin d'actualiser à l'automne 2020 selon la nouvelle carte. En effet, l'article L. 1233-5 du code du travail interdit à l'employeur de définir unilatéralement d'un périmètre d'application des critères d'ordre inférieur aux zones d'emploi mais non de définir un périmètre plus large.

* Nous formulerons trois séries d'observations sur les autres moyens d'appel qui, quoi qu'abondamment argumentés, vous retiendront moins longtemps.

1° Les requérants contestent la régularité de la procédure d'info-consult au motif que l'employeur n'aurait pas transmis au CSE ou à l'expert l'ensemble des informations nécessaires, ce que les pièces du dossier contredisent. La seule circonstance que l'employeur n'a transmis les informations relatives aux agences reprises qu'à mesure de l'avancée de la négociation commerciale sur le rachat de ces agences n'est pas de nature à disqualifier la régularité de la procédure. Le jugement du TA de Cergy-Pontoise étant solidement motivé, vous pourriez procéder par adoption de motifs.

2° Le nombre des catégories professionnelles définies par l'employeur (99 dont 67 concernées par les licenciements) éveille une particulière vigilance puisque la finesse de la grille des catégories professionnelles peut masquer un ciblage. En l'espèce, l'administration a exercé le contrôle qui lui incombait et a d'ailleurs, en cours d'élaboration du PSE, obtenu de l'employeur qu'il réduise d'une dizaine le nombre de ces catégories. S'agissant des catégories mises en cause par les requérants, l'employeur a produit des justifications – qui ne sont pas utilement contestées - de nature à convaincre que leur définition obéit aux critères de votre jurisprudence issue de vos décisions du 30 mai 2016, *FNAC Codirep et autre* (387798, A) et du 7 février 2018 précitées.

– L'examen des moyens relatif à la définition des catégories professionnelles vous permettra aussi de rappeler que le licenciement économique est une modalité de rupture du contrat à durée indéterminée et qu'en vertu de l'article L. 1243-1 du code du travail, le CDD ne peut être rompu pour un motif économique. Il ne peut donc être reproché au PSE de ne pas avoir pris en compte les catégories professionnelles qui, tels les animateurs, ne regroupaient que des salariés en CDD.

3° Est enfin contestée l'insuffisance du plan mais l'analyse des mesures et leur importance (pour un coût total de 30 M€) convainc que l'administration pouvait, dans le cadre de votre jurisprudence d'Assemblée *Calaire-Chimie*, estimer que ces mesures étaient propres à satisfaire aux objectifs que le code du travail leur assigne. Enfin l'argumentation des

requérants qui soutiennent que les mesures du plan devaient être d'autant plus importantes que le motif économique du licenciement était critiquable sont inopérantes car vous avez jugé depuis vos arrêts d'Assemblée du 22 juillet 2015 qu'il n'appartient pas au juge du PSE de se prononcer sur le motif économique du licenciement¹⁸,

PCMNC :

- **456091 (Ioc Print)**
- Rejet du pourvoi ;
- Mise à la charge de Me S... *es* qualité de liquidateur, la somme de 3 000 euros à verser globalement aux salariés défendeurs au pourvoi ;
- **456332 (TUI France)**
- Annulation de l'arrêt de la CAA de Versailles et non-lieu sur le pourvoi incident ;
- réglant l'affaire au fond : rejet de l'appel du CSE TUI France et autres ;
- rejet, dans les circonstances de l'espèce, des conclusions présentées par la société TUI France au titre des frais non compris dans les dépens.

¹⁸ CE, Assemblée, 22 juillet 2015, *H... FRANCE*, n°385816, A - §5.